

**EFEKTIVITAS PELATIHAN KEPENYIARAN DI UNIT KEGIATAN
MAHASISWA *BROADCASTING MAGENTA* RADIO
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA PERIODE 2018**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk memenuhi Sebagian persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

IMAMAH ARIFIATUNNISA

NIM. 15808141067

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2019**

**EFEKTIVITAS PELATIHAN KEPENYIARAN DI UNIT KEGIATAN
MAHASISWA *BROADCASTING MAGENTA* RADIO
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA PERIODE 2018**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk memenuhi Sebagian persyaratan guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

IMAMAH ARIFIATUNNISA

NIM. 15808141067

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

TUGAS AKHIR SKRIPSI

**EFEKTIVITAS PELATIHAN KEPENYIARAN DI UNIT KEGIATAN
MAHASISWA *BROADCASTING* MAGENTA RADIO
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA PERIODE 2018**



Disusun oleh:

Imamah Arifiatunnisa

NIM. 15808141067

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di
depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 27 Maret 2019

Pembimbing,



Farlianto, SE., MBA.

NIP. 19700925 200012 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

TUGAS AKHIR SKRIPSI

**EFEKTIVITAS PELATIHAN KEPENYIARAN DI UNIT KEGIATAN
MAHASISWA *BROADCASTING* MAGENTA RADIO
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA PERIODE 2018**

Oleh:

Imamah Arifiatunnisa

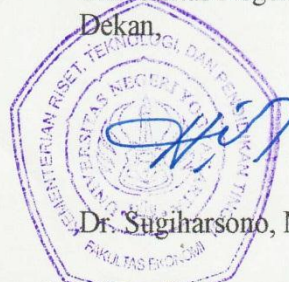
NIM. 15808141067

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 4 April 2019
dan dinyatakan telah lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama Lengkap	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, SE., M.Si	Ketua Penguji		25/07 19
Farlianto, SE., MBA	Sekretaris		26/07 19
Setyabudi Indartono, MM., Ph.D	Penguji Utama		22/7 19

Yogyakarta, 29 Juli 2019
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 1983031 002

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Imamah Arifiatunnisa
NIM : 15808141067
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : Efektivitas Pelatihan Kepenyiaran di Unit Kegiatan
Mahasiswa *Broadcasting Magenta Radio*
Universitas Negeri Yogyakarta Periode 2018

menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 15 Maret 2019

Penulis,



Imamah Arifiatunnisa

NIM. 15808141067

MOTTO

“Laa hawla walaa quwwata illaa billahil ‘aliyyil ‘adhiim.”

“Semua yang bukan karena Allah adalah penghinaan dan penyesalan.”

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“The best investment you can make is in yourself.”

PERSEMBAHAN

Untuk kedua orang tua kutercinta,
Abi dan Mama

Untuk akhir dari janjiku,
Zulfikar Taufiq Bhismo Pamungkas

Untuk kamu-kamu yang tetap bertahan dengan,
“Ayo revisian! Kamu bisa, pasti lulus! Kamu enggak sendiri, berjuang ya!
Semangat dong! Kamu nggak boleh nyerah! Sini aku bantuin.”

Jazakumullah khairan katsiran.
May Allah Ta’ala always preserve you, aamiin.

Dan untuk diriku sendiri,
See? You did it!

I love you.

**EFEKTIVITAS PELATIHAN KEPENYIARAN DI UNIT KEGIATAN
MAHASISWA *BROADCASTING* MAGENTA RADIO
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA PERIODE 2018**

Oleh:

Imamah Arifiatunnisa

NIM. 15808141067

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan kepenyiaran terhadap kualitas siar Calon Magenta *Crew* (CMC) saat menjadi penyiar di UKMB Magenta Radio, dengan menggunakan teori Model Evaluasi Pelatihan Empat Level Kirkpatrick. Tujuannya adalah untuk mendapatkan solusi perbaikan strategi dan sistem pelatihan kepenyiaran untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan *training* di periode selanjutnya.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif. Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi partisipatif, wawancara bebas terpimpin, dan dokumentasi. Sedangkan untuk informan dalam penelitian ini adalah dari pihak Pengurus UKMB Magenta Radio Divisi Produksi dan *trainer* pelatihan kepenyiaran periode 2018.

Berdasarkan tiga teknik pengambilan data yang dilakukan peneliti, ditemukan hasil bahwa pelaksanaan pelatihan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio sebenarnya sudah cukup efektif. Hal ini didukung dengan bukti bahwa dari sekitar 30 orang CMC, yang berhasil naik siar dan tetap berkomitmen terhadap UKMB Magenta Radio pada periode 2018, beberapa telah bergabung dengan radio komersil sebagai penyiar radio, bahkan juga perusahaan dalam bidang *voice over*. Dengan fakta tersebut, dapat dilihat bahwa pelaksanaan pelatihan kepenyiaran di UKMB Magenta ternyata tidak hanya berdampak pada kualitas siar para penyiarnya saja, tapi juga terhadap berbagai kualitas dan kemampuan *public speaking* lainnya. Hal-hal yang menjadi penyebab dianggap kurang efektifnya pelatihan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio utamanya adalah dalam bidang kualitas manajemennya. Tidak hanya kurang maksimalnya kualitas manajemen dari pihak penanggung jawab dan pelaksana *training*, namun dari pihak CMC sendiri juga kurang dapat menyesuaikan dengan ketentuan yang telah disepakati. Oleh karena itu, jika memungkinkan, perlu adanya perbaikan kesepakatan tertulis agar dapat lebih tertata sehingga efektif.

Kata kunci: Efektivitas, Pelatihan, Model Evaluasi Kirkpatrick, Kepenyiaran.

**EFFECTIVENESS OF BROADCASTING TRAINING AT
BROADCASTING MAGENTA RADIO STUDENT ACTIVITIES UNIT
YOGYAKARTA STATE UNIVERSITY OF 2017 PERIOD**

By:

Imamah Arifiatunnisa

NIM. 15808141067

ABSTRACT

This study aims to determine the effectiveness of training on the quality of broadcasting Candidates for Magenta Crew (CMC) when becoming a broadcaster at Magenta Radio UKMB, using the theory of the Four-Level Kirkpatrick Training Evaluation Model. The aim is to get a solution to improve the strategy and broadcasting training system to improve the effectiveness of training in the next period.

This research is a type of research with descriptive qualitative methods. Furthermore, the data collection techniques used were participatory observation, guided free interviews, and documentation. Whereas for informants in this study were the Management of the UKMB Magenta Radio Production Division and broadcasting training trainers of the 2018 period.

Based on the three techniques of data retrieval conducted by the researcher, it was found that the implementation of broadcasting training at Magenta Radio UKMB was actually quite effective. This is supported by evidence that from around 30 CMCs, who managed to broadcast and remain committed to the UKMB Magenta Radio in the 2018 period, some have joined commercial radios as radio broadcasters, even companies in the field of voice over. With this fact, it can be seen that the implementation of broadcasting training in Magenta UKMB did not only have an impact on the broadcasters' broadcasting quality, but also on various other public speaking qualities and abilities. The things that caused the lack of effective broadcasting training at the Magenta UKMB Radio were mainly in the field of quality management. Not only is the quality of management from the people in-charge and those conducting training unqualified, but from the CMC itself, it is also not able to adjust to the agreed conditions. Therefore, if possible, it is necessary to improve the written agreement so that it can be more organized and more structured.

Keywords: Effectiveness, Training, Kirkpatrick's Evaluation Model, Broadcasting.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkat rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi dalam rangka untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana dengan judul “Efektivitas Pelatihan Kepenyiaran di Unit Kegiatan Mahasiswa *Broadcasting* Magenta Radio Universitas Negeri Yogyakarta Periode 2018” ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan kerjasama berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

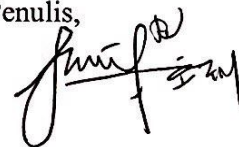
1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang telah mendampingi selama kuliah dan sebagai Penguji Utama yang telah memberikan masukan, saran, bimbingan, dan motivasi.
4. Farlianto, SE., MBA, Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberikan bimbingan, arahan dan motivasi selama penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.
5. M. Lies Endarwati, SE., M.Si, Ketua Penguji yang telah memberikan masukan, saran, bimbingan, dan motivasi.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan bimbingan dan ilmu pengetahuan yang bermanfaat dan membantu kelancaran studi.
7. Orang tua saya, yaitu Mama Heriyati dan Abi Winasis. Tidak lupa juga kepada Ayah, Bunda dan seluruh keluarga yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi, dan dukungannya untuk menyelesaikan skripsi ini.

8. Sahabat yang saya cintai, Atika Dian Utami yang telah kebersamaan kehidupan saya selama hampir 16 tahun terakhir dan selalu memberikan doa, semangat dan motivasi dari jauh.
9. Teman-teman seperjuangan sarjana saya: Astri Lisnawati, Rina Rahmawati, A'la Ilmi Sholihah, Ratri Putri Pratiwi, Pidha Tri Rahayu, Tegar Pangesti Mahardika, Nurul Rahayu, Desi Ratu Rusdaniah, Auzan Armi R, Samuel P Siagian, M Rafa Subhanallah, Kurniawan Sigit W serta Mas Byan dan Mas Mustofa yang telah saling membantu, mendukung dan berjuang bersama selama proses penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan saya di UKMB Magenta Radio: Mbak Diana, Karin, Lily, Dhika, Mas Havid, Oktaf, Luthfi, Mas Ali, Adhim, Adam, Prisca, dan kakak-kakak alumni serta Magenta Crew lainnya yang telah membantu saya dalam melancarkan aktivitas selama berjalannya penelitian skripsi ini.
11. Teman-teman dan sahabat saya di Universitas Negeri Yogyakarta, terutama teman-teman Manajemen 2015 yang selalu membantu serta memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
12. Pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, *jazakumullah khairon katsiran*, terima kasih banyak atas bantuan dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penulisan yang lebih baik dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Yogyakarta, 21 Maret 2019

Penulis,



Imamah Arifiatunnisa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Landasan Teori	11
1. Penyiaran	11
2. Pelatihan	13
3. Indikator Pelatihan	14
4. Pelatihan Kepenyiaran	16
5. Efektivitas	18
6. Indikator Efektivitas Pelatihan	21
7. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	24
8. Efek Pelatihan Kepenyiaran	25

B. Penelitian yang Relevan	26
C. Pertanyaan Penelitian	28
BAB III. METODE PENELITIAN.....	29
A. Desain Penelitian	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Sumber Data	30
D. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data	31
E. Kisi-kisi Instrumen	33
F. Teknik Analisis Data	35
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Gambaran Objek Penelitian.....	38
B. Hasil Penelitian	40
1. Level 1: <i>Reaction</i>	41
2. Level 2: <i>Learning</i>	45
3. Level 3: <i>Behavior</i>	47
C. Pembahasan	48
D. Keterbatasan Penelitian	51
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
A. Kesimpulan.....	52
B. Saran.....	53
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen	34
Tabel 2. Kesimpulan Hasil Penelitian	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi UKMB Magenta Radio UNY	40
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Wawancara	59
Lampiran 2. Transkrip Wawancara	61
Lampiran 3. Catatan Observasi	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Radio adalah salah satu media massa yang memiliki usia yang tua. Media radio memiliki kekuatan yang besar, hal ini karena radio memiliki sifat-sifat yang berbeda dengan media massa lain. Pertama, radio bersifat langsung, sehingga untuk mencapai pendengar tidak memerlukan teknik penyampaian yang berbelit. Kedua, tidak mengenal jarak dan waktu. Sehingga seberapa jauh pendengar masih dapat terjangkau sesuai dengan batas penyiaran yang diizinkan oleh pemerintah, dan radio dapat didengarkan kapanpun. Ketiga, radio memiliki daya tarik dan imajinasi yang tinggi. Hal ini disebabkan oleh sifat siaran yang serba hidup. Suasana hidup ini diciptakan oleh musik, komentar dari penyiar, serta efek-efek suara yang digunakan (Effendy, 1991).

Sama seperti organisasi media massa lainnya, radio juga memiliki manajemen media yang bertugas dan bertanggung jawab atas suksesnya sebuah radio. Manajemen sendiri memiliki arti suatu proses untuk mencapai tujuan organisasi melalui pihak-pihak lain (Morissan, 2011). Manajemen media disini memiliki fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Setiap media massa memiliki strategi sebagai upaya untuk mencapai target perusahaan. Strategi sendiri adalah

suatu peranan aktif dan rasional untuk pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Morissan, 2011).

Selain iklan dan progam yang dihadirkan, keberhasilan dan keberadaan radio dianggap berhasil dari kualitas penyiarnya. Hal ini juga mampu mendongkrak jumlah pendengar jika pendengar mulai suka dengan teknik penyiaran dan penyampaian pesan oleh penyiar yang santai dan terasa dekat oleh pendengar. Seorang penyiar, harus mempunyai pengetahuan teknis dan karakteristik radio. Penyiar minimal harus memiliki suara yang bagus, bisa mengoperasikan peralatan yang digunakan selama siaran, serta harus memiliki kemampuan menulis, khususnya bahan yang akan digunakan selama mengudara (Prayudha, 2005). Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada penyiar radio sebagai sumber daya dalam mengoperasikan kegiatan kepenyiaran. Karena penyiar merupakan ujung tombak siaran, maka penyiar dapat menjadi acuan pendengar yang berdampak secara luas di masyarakat sekaligus secara personal.

“Penyiaran adalah tak lain hanya suatu usaha untuk mengkomunikasikan informasi untuk memberitahukan sesuatu. Meskipun informasi yang disampaikan dapat diterima jutaan pendengar, namun ditujukan kepada pendengar perorangan, dan komunikasi tersebut akan sempurna apabila pendengar dapat mendengar, mengerti, tertarik dan melakukan apa yang telah ia dengar” (Henneke, 1954).

Pendengar adalah orang-orang yang ingin mendapatkan informasi dan ingin memiliki hubungan persahabatan dan kekeluargaan dengan radio. Sehingga jika sebuah radio tidak dapat memuaskan pendengar, maka pendengar dapat dengan mudah mengganti gelombang radio tersebut ke gelombang radio lain. Sehingga untuk meraup pendengar yang banyak, maka sebuah radio harus memiliki penyiar yang tidak hanya berwawasan tinggi, tetapi juga hangat dan bersahabat.

Perlu dimengerti, bahwa pendengar radio itu bersifat aktif. Mereka tidak bersifat pasif seperti apa yang orang-orang kira selama ini. Sehingga pendengar tidak begitu saja menelan dan menerima mentah-mentah informasi yang dihadirkan oleh seorang penyiar. Sehingga pendengar bisa menerima atau bahkan menolak informasi tersebut. Bahkan bisa jadi pendengar memberikan reaksi yang jauh berbeda dengan yang dibayangkan oleh penyiar (Effendy, 1991).

Untuk mendapatkan perhatian serta kesetiaan pendengar yang memiliki pengaruh positif pada keeksisn sebuah stasiun radio, seorang penyiar radio harus memiliki beberapa keterampilan yang mampu mendongkrak performanya dalam menyampaikan informasi ke pendengar. Pertama adalah suara. Suara yang dimaksud adalah suara yang jelas, bergema dan tenang. Kedua adalah cara pengucapan. Penyiar harus bisa meminimalisir adanya kesalahan pengucapan ketika menyampaikan informasi. Ketiga, seorang penyiar harus memperhatikan artikulasi. Kejelasan dalam menyampaikan informasi adalah hal yang penting agar

pendengar mampu memahami apa yang disampaikan penyiar. Keempat adalah penekanan. Hal ini untuk menunjukkan ke pendengar hal-hal yang penting dan tidak pada suatu informasi yang dibacakan. Kelima adalah kecepatan dalam menyampaikan pesan. Kemampuan untuk mengetahui lambat dan jeda harus dimiliki oleh seorang penyiar agar tidak terkesan terburu-buru dalam menyampaikan informasi (Prayudha, 2005).

Di Universitas Negeri Yogyakarta sendiri terdapat berbagai macam Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) maupun organisasi yang dapat diikuti oleh mahasiswa yang menginginkan aktivitas diluar kelas perkuliahan biasa. Salah satu unit kegiatan mahasiswa tersebut adalah UKM *Broadcasting* Magenta Radio. Di mana UKMB Magenta Radio adalah salah satu unit kegiatan mahasiswa bagian penalaran yang berfokus sebagai media komunikasi dan radio kampus. Aktivitas inti dalam UKMB Magenta Radio sebagai radio kampus adalah menyiarkan konten-konten serta musik seputar kehidupan mahasiswa yang disiarkan oleh penyiar radio yang berasal dari para anggota UKMB Magenta Radio.

Dalam susunan organisasi UKMB Magenta Radio mahasiswa yang baru bergabung sebagai anggota akan disebut sebagai CMC atau Calon Magenta *Crew*. Julukan CMC ini akan disandang oleh para anggota baru selama satu periode kepengurusan UKMB Magenta Radio dan selanjutnya akan dilantik sebagai pengurus UKMB Magenta Radio pada periode selanjutnya. Selama satu periode kepengurusan tersebut kegiatan utama para CMC adalah sebagai penyiar radio. Sama seperti radio lainnya,

sebagai sebuah radio kampus UKMB Magenta Radio juga memiliki kualitas siar dan SOP-nya tersendiri, maka para CMC sebelum naik siar diharuskan untuk mengikuti pelatihan kepenyiaran selama kurang lebih 2-3 bulan terlebih dahulu.

Pelatihan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio sendiri dilaksanakan untuk menghasilkan seorang penyiar radio yang mampu menampilkan kesan yang bagus dalam waktu singkat, mampu menampilkan dirinya dengan bantuan sarana yang sederhana dan mampu berkonsentrasi dalam menyampaikan suatu pesan. Seorang penyiar harus berani tampil beda dan tidak meniru orang lain. Selain itu proses siaran yang berlangsung akan sangat bergantung dari bagaimana cara penyiar dalam membawakan acara karena penyiar adalah pihak yang harus bertanggung jawab penuh pada kualitas program. Namun, keefektivitasan proses penyiaran membutuhkan banyak faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah faktor daya tarik yang meliputi: keselarasan musik, kata-kata, efek suara serta kepribadian penyiar (Effendy, 1991).

Maka dalam penelitian ini peneliti telah melakukan pra survei berupa observasi dan wawancara terhadap Direktur Produksi Magenta Radio periode 2018 yang telah dilakukan pada Maret 2019 dan ditemukan bahwa pelaksanaan pelatihan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio pada periode 2018 masih kurang efektif. Hal ini didasarkan pada pernyataan dari Siagian (2009) bahwa tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata

yang telah diwujudkan. Selanjutnya, pelaksanaan suatu proses pengalihan pengetahuan melalui pelatihan memerlukan evaluasi untuk menunjukkan apakah tujuan pelatihan telah tercapai atau belum. Maka, untuk mendapatkan hasil penelitian yang diinginkan kemudian peneliti menggunakan model evaluasi “Kirkpatrick *Four Levels Evaluation*” dari Kirkpatrick (2006), seorang ahli evaluasi pelatihan dan pengembangan SDM. Evaluasi terhadap efektivitas program pelatihan dalam model ini mencakup empat level evaluasi, yaitu: level 1 *reaction*, level 2 *learning*, level 3 *behavior*, dan level 4 *result*. Menurut evaluasi 4 tahap tersebut, dapat disimpulkan bahwa pada evaluasi level 1 dan 2 akan menghasilkan informasi untuk organisasi tentang penyelenggara pelatihan (*formative*), sedangkan evaluasi level 3 dan 4 menghasilkan informasi yang berfokus pada dampak pelatihan bagi organisasi (*summative*) yang merupakan kondisi pascapelatihan.

Dalam hal ini, berdasarkan hasil pra survei untuk evaluasi efektivitas pelatihan level pertama, yaitu *Reaction* ditemukan bahwa minat dan keaktifan para CMC sejak pertama hingga akhir pelatihan terlihat semakin berkurang. Hal ini dapat terlihat jelas dari jumlah CMC yang terus berkurang pada saat pelatihan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pada level 1, pelatihan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio dapat dikatakan kurang/tidak efektif karena banyak dari para CMC yang kurang bersemangat untuk melanjutkan pelatihan.

Kemudian untuk evaluasi efektivitas pelatihan level 2, yaitu *Learning* diketahui bahwa terdapat peningkatan dalam hal *attitudes*, pengetahuan dan *skills* dalam bidang kepenyiaran. Untuk kasus CMC yang sebelumnya belum memiliki pengalaman dan/atau ilmu *public speaking* sama sekali, maka pada saat berakhirnya pelatihan CMC tersebut telah memiliki pengalaman dan ilmu *public speaking* yang lebih baik lagi. Sedangkan untuk CMC yang sudah mengantongi pengalaman, maka pelatihan kepenyiaran telah berhasil untuk memperbaiki *attitude* dan *skill* sebagai *public speaker* yang berangsur-angsur menjadi lebih baik dari sebelumnya. Dengan begitu, pada level 2 pelatihan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio dapat dikatakan efektif.

Selanjutnya untuk evaluasi efektivitas pelatihan level 3, yaitu *Behavior* ditemukan hasil yang cukup efektif. Hal ini didapatkan dengan melihat dari para CMC yang aktif mengikuti pelatihan kemudian dapat turut berkontribusi dengan kinerjanya, baik dalam persiapan maupun pelaksanaan berbagai agenda dari UKMB Magenta Radio. Dikatakan tidak sepenuhnya efektif karena pada kenyataannya jumlah CMC yang diharapkan dapat berkontribusi tidak sebanding dengan jumlah CMC yang telah diterima pada saat seleksi.

Terakhir, pada evaluasi efektivitas pelatihan level 4 yaitu *Result*, ditemukan hasil yang masih kurang efektif dari segi produktivitas, biaya, tingkat kesalahan, kualitas dan keluhan pendengar. Hal ini disimpulkan berdasarkan observasi bahwa mayoritas CMC masih melakukan siaran

sama persis seperti yang di contohkan oleh para *trainer*, atau biasa disebut dengan masih sesuai *template* dan belum sepenuhnya dapat *out of the box*. Hasilnya hal tersebut menjadikan para penyiar di periode 2018 masih belum mampu memenuhi kualitas siar yang diharapkan, baik oleh pendengar maupun pihak produksi. Selain itu, jumlah CMC yang tidak sesuai harapan juga berdampak buruk pada rancangan rencana keuangan Magenta Radio.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut.

1. Sistem pelatihan kepenyiaran UKMB Magenta Radio belum efektif.
2. *Trainer* pelaksana pelatihan kepenyiaran UKMB Magenta Radio tidak mematuhi SOP yang telah berlaku dalam menyampaikan materi.
3. CMC sebagai peserta pelatihan kepenyiaran UKMB Magenta Radio tidak berani *out of the box*.
4. Pelatihan kepenyiaran UKMB Magenta Radio belum dapat menghasilkan kualitas penyiar seperti yang diharapkan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut peneliti hanya akan menekankan analisis pada efektivitas pelatihan kepenyiaran di unit kegiatan mahasiswa *broadcasting* Magenta Radio Universitas Negeri Yogyakarta periode 2018.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka dapat ditemukan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana sistem pelatihan kepenyiaran seharusnya dilaksanakan oleh UKMB Magenta Radio agar efektif?
2. Bagaimana SOP pelatihan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio harus disusun agar efektif?
3. Bagaimana strategi peningkatan sistem pelatihan kepenyiaran UKMB Magenta Radio disusun agar dapat menghasilkan CMC yang dapat menjadi penyiar dengan kualitas yang baik?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk.

1. Mengetahui efektivitas pelatihan kepenyiaran terhadap kualitas siaran CMC saat menjadi penyiar di UKMB Magenta Radio.
2. Mengetahui solusi perbaikan strategi dan sistem pelatihan kepenyiaran untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pelatihan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan tersebut, maka dapat disimpulkan manfaat dari penelitian ini antara lain adalah.

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan penulis terutama terkait dunia radio serta menjadi syarat kelulusan guna mendapatkan gelar sarjana.

2. Bagi UKMB Magenta Radio

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan serta saran bagi pengurus UKMB Magenta Radio dalam mengembangkan Magenta Radio agar dapat menghasilkan penyiar-penyiar radio yang lebih berkualitas.

3. Bagi Pihak Akademisi

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan, khasanah keilmuan serta pengetahuan terkait media massa terkhusus dunia radio, sehingga bisa dijadikan kajian pada penelitian-penelitian selanjutnya yang relevan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Penyiaran

Aktivitas penyiaran tidaklah semata merupakan kegiatan ekonomi, tetapi juga memiliki peran sosial yang tinggi sebagai medium komunikasi. Komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses penyampaian ide, gagasan dan atau opini dari seseorang yang disebut komunikator yang ditujukan kepada sejumlah sasaran, dalam hal ini adalah komunikan. Secara umum, *broadcasting* merupakan sajian program acara dalam proses komunikasi yang bertujuan untuk membujuk atau menggiring orang untuk menghibur dan mengambil tindakan yang menguntungkan bagi pihak penyiaran.

Berikut ini adalah beberapa pengertian *Broadcasting* (penyiaran) menurut.

- a. Ben H. Henneke, seorang ahli radio siaran mengartikan *Broadcasting* adalah “*Radio Announcing is nothing more than an attempt to communicate information may reach millions, it is directed to the individual listener and the communication is complete only when the listener hears, comprehends, is interested and then act upon what he hears.*”

b. J. B. Wahyudi (1996), *Broadcasting* adalah.

- 1) Proses komunikasi suatu titik ke *audiens*, yaitu suatu proses pengiriman informasi dari seseorang atau produser (profesi) kepada masyarakat melalui proses pemancaran elektromagnetik atau gelombang yang lebih tinggi.
- 2) Penyiaran yang merupakan padanan kata *broadcasting*, yaitu semua kegiatan yang memungkinkan adanya siaran radio dan televisi yang meliputi segi ideal, perangkat keras dan lunak yang menggunakan sarana pemancaran atau transmisi, baik di darat maupun di antariksa dengan menggunakan gelombang elektromagnetik atau gelombang yang lebih tinggi untuk dipancarluaskan dan dapat diterima oleh khalayak melalui pesawat penerima radio atau televisi dengan atau tanpa alat bantu.

c. Menurut Undang-Undang Nomor 32, Tahun 2002

Penyiaran yang disebut *broadcasting* memiliki pengertian sebagai kegiatan pemancarluasan siaran melalui sarana pemancaran dan atau sarana transmisi di darat, di laut, dan di antariksa dengan menggunakan spektrum frekuensi radio (sinyal radio) yang berbentuk gelombang elektromagnetik yang merambat melalui udara, kabel dan atau media lainnya untuk dapat diterima secara serentak dan bersamaan oleh masyarakat dengan perangkat penerima siaran.

Dari ketiga pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa Penyiaran (*broadcasting*) adalah proses pengiriman informasi atau pemancarluasan siaran ke berbagai lokasi melalui proses pemancaran elektromagnetik, untuk dapat diterima secara serentak oleh masyarakat (khalayak) dengan menggunakan perangkat penerima siaran seperti radio, televisi, komunikasi data pada jaringan dan media lainnya.

2. Pelatihan

Zurnali (2004), mengemukakan beberapa pendapat para ahli mengenai definisi pelatihan sebagai berikut.

- a. Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2003: 251) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.
- b. Menurut Robbins, Stephen P. (2001: 282), *Training meant formal training that's planned in advanced and has a structured format.*
- c. Menurut Bernardin dan Russell (1998: 172), *Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in specific knowledges, skills, attitudes, or behaviors. To be effective, training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identified needs.*

- d. Menurut DeCenzo dan Robin (1999: 227), *Training is a learning experience in that it seeks a relatively permanent change in an individual that will improve the ability to perform on the job.*
- e. Menurut *Never Ending Transfusing - Application Training* (NET-at), Pelatihan adalah kegiatan belajar dan praktik untuk sesuatu tujuan baik, dilakukan secara berulang-ulang dan terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan manusia, dan fitrahnya.

3. Indikator Pelatihan

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2016), indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu.

a. Instruktur

1) Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

2) Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

b. Peserta

1) Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihanpun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

2) Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

c. Materi

1) Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

2) Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

3) Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

d. Metode

1) Pensosialisasian tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

2) Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas, yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

e. Tujuan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/*skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

4. Pelatihan Kepenyiaran

Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi telah membawa implikasi terhadap dunia penyiaran, termasuk penyiaran di Indonesia. Penyiaran sebagai penyalur informasi dan pembentuk

pendapat umum, perannya semakin strategis, terutama dalam mengembangkan kehidupan demokratis.

Penyelenggaraan penyiaran tentunya tidak terlepas dari kaidah-kaidah umum penyelenggaraan telekomunikasi yang berlaku secara universal. Penyiaran mempunyai kaitan erat dengan spektrum frekuensi radio dan orbit satelit geostasioner yang merupakan sumber daya alam yang terbatas, sehingga pemanfaatannya perlu diatur secara efektif dan efisien.

Maraknya kemunculan berbagai media penyiaran mengharuskan adanya pemahaman para pengelolanya terhadap berbagai elemen inti yang menjadi alat untuk mencapai kesuksesan serta keamanan media tersebut. Pengetahuan mengenai program, pemasaran, dan teknik mutlak diperlukan guna menunjang perkembangan media penyiaran. Kesulitannya adalah jarang sekali ada orang yang sekaligus menguasai dan berpengalaman pada ketiga bidang tersebut. Mereka yang saat ini bekerja di bagian program atau pemasaran bahkan jarang sekali merupakan orang-orang yang terdidik untuk bidang dimaksud. Semuanya dikerjakan begitu saja dengan cara *learning by doing*.

Padahal keberhasilan media penyiaran bergantung pada bagaimana kualitas orang-orang yang bekerja pada ketiga bidang tersebut. Namun demikian, kualitas manusia saja tidak cukup jika tidak disertai dengan kemampuan pimpinan media penyiaran bersangkutan mengelola

sumber daya manusia yang ada. Karena alasan inilah manajemen yang baik mutlak diperlukan pada media penyiaran.

Oleh karena itu pelatihan kepenyiaran diperlukan oleh setiap media telekomunikasi. Dalam penelitian ini Magenta Radio sebagai radio komunitas memberlakukan pelatihan kepenyiaran selama kurang lebih 2-3 bulan untuk memberikan segala pemahaman terkait dunia kepenyiaran, seperti yang telah didefinisikan pada teori-teori pelatihan dan penyiaran.

Pelatihan kepenyiaran ini juga diadakan dengan tujuan sesuai dengan SOP (standar operasional) yang telah disepakati secara hukum dan secara organisasional tergantung dari tiap perusahaan dan atau komunitas media bersangkutan.

Terdapat beberapa indikasi keberhasilan terhadap suatu program pelatihan yang dalam penelitian ini merupakan pelatihan kepenyiaran. Menurut Notoatmodjo (1992), pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi dalam.

- a. Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- b. Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.

Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut maka dilakukan penilaian atau evaluasi atas pelaksanaan pelatihan tersebut.

5. Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan.

Efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan. Hal ini sesuai dengan Handyaningrat (2006) yang menyatakan bahwa “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Efektivitas memiliki arti berhasil atau tepat guna. Efektif merupakan kata dasar, sementara kata sifat dari efektif adalah efektivitas. Effendy (2011) mendefinisikan efektivitas sebagai berikut: “Komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan, dan jumlah personil yang ditentukan.”

Efektivitas menurut pengertian di atas mengartikan bahwa indikator efektivitas, dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, merupakan sebuah pengukuran dimana suatu target telah tercapai sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pendapat tersebut menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target yang telah ditetapkan sebelumnya oleh lembaga atau organisasi dapat tercapai. Hal tersebut sangat penting peranannya di dalam setiap lembaga atau organisasi, dan berguna untuk melihat perkembangan serta kemajuan yang dicapai oleh suatu lembaga atau organisasi itu sendiri (Sedarmayanti, 2009).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai efektivitas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hidayat (2006) yang menjelaskan bahwa “Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.”

Upaya mengevaluasi jalannya suatu organisasi, dapat dilakukan melalui konsep efektivitas. Konsep ini adalah salah satu faktor untuk menentukan apakah perlu dilakukan perubahan secara signifikan terhadap bentuk dan manajemen organisasi atau tidak. Dalam hal ini efektivitas merupakan pencapaian tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki secara efisien, ditinjau dari

sisi masukan (*input*), proses, maupun keluaran (*output*). Dalam hal ini yang dimaksud sumber daya meliputi ketersediaan personil, sarana dan prasarana serta metode dan model yang digunakan. Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur. Sedangkan dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil yang bermanfaat.

6. Indikator Efektivitas Pelatihan

Mengukur efektivitas organisasi bukanlah suatu hal yang sangat sederhana, karena efektivitas dapat dikaji dari berbagai sudut pandang dan tergantung pada siapa yang menilai serta menginterpretasikannya. Bila dipandang dari sudut produktivitas, maka seorang manajer produksi memberikan pemahaman bahwa efektivitas berarti kualitas dan kuantitas (*output*) barang dan jasa.

Tingkat efektivitas juga dapat diukur dengan membandingkan antara rencana yang telah ditentukan dengan hasil nyata yang telah diwujudkan. Jika usaha atau hasil pekerjaan dan tindakan yang dilakukan tidak tepat, sehingga menyebabkan tujuan tidak tercapai atau sasaran yang diharapkan, maka hal itu dikatakan tidak efektif (Siagian, 2009). Untuk itu, pelaksanaan suatu proses pengalihan pengetahuan melalui pelatihan memerlukan evaluasi untuk menunjukkan apakah tujuan pelatihan telah tercapai atau belum. Kirkpatrick (2006), seorang ahli evaluasi pelatihan dan pengembangan SDM, mengembangkan model evaluasi pelatihan yang terkenal dengan

Kirkpatrick *Four Levels Evaluation Model* yang berisikan 4 level tahap evaluasi pelatihan, yaitu.

a. Evaluasi Level 1 : Reaksi (*Reaction*)

Pada tingkat ini keberhasilan suatu pelatihan dapat dievaluasi dari reaksi atau respon peserta pelatihan. Minat dan keaktifan peserta dalam pelatihan menjadi indikasi bahwa peserta dapat mengikuti pelatihan dengan antusias dan penuh semangat. Kepuasan peserta dalam mengikuti pelatihan juga menjadi indikasi bahwa pelatihan diikuti dengan suasana yang menyenangkan. Di ujung pelatihan, dalam pelatihan yang bersifat berkesinambungan, peserta menunjukkan minat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan lanjutan.

b. Evaluasi Level 2 : Evaluasi Belajar (*Learning*)

Kirkpatrick mengemukakan bahwa “*learning can be defined as the extend to which participans change attitudes, improving knowledge, and/or increase skill as a result of attending the program.*” Dengan demikian, efektivitas pelatihan dalam level ini diukur dari dampaknya terhadap peserta. Apakah setelah pelatihan berakhir ada perubahan dari aspek pengetahuan, keterampilan atau perilaku kerja ke arah yang lebih baik, sesuai tujuan diselenggarakannya pelatihan.

Pengukuran hasil belajar dapat dilakukan dengan membuat kelompok pembandingan. Sekelompok peserta yang telah diberikan

pelatihan dievaluasi dan dibandingkan dengan kelompok pembandingan, yakni kelompok peserta yang tidak diberikan pelatihan. Cara melakukan evaluasi pelatihan lainnya adalah dengan melakukan *pre test* dan *post test*, yaitu peserta diberikan tes terlebih dahulu sebelum pelatihan dijalankan dan sesudah pelatihan dijalankan.

c. Evaluasi Level 3 : Tingkah Laku (*Behavior*)

Evaluasi pelatihan level 3 ini lebih memfokuskan pada evaluasi pelatihan karyawan dari aspek perubahan perilaku. Kalau pada level 2, evaluasi pelatihan hanya menekankan perubahan sikap (internal), pada level 3, evaluasi akan menilai apakah setelah mengikuti pelatihan peserta mengalami perubahan perilaku yang berdampak pada kinerja. Oleh karena itu, pada evaluasi pelatihan level ini disebut sebagai evaluasi terhadap *outcomes* pelatihan.

d. Evaluasi tahap 4 : Evaluasi Hasil (*Result*)

Evaluasi *training* pada level 4 menekankan pada hasil akhir setelah mengikuti pelatihan. Hasil akhir dalam hal ini dapat berupa indikator-indikator kinerja yang nyata seperti kenaikan produktivitas, peningkatan laba, penurunan biaya, penurunan tingkat kesalahan, peningkatan kualitas, penurunann keluhan pelanggan. Oleh karena dampaknya yang langsung pada kinerja perusahaan, pelatihan yang berorientasi hasil menjadi kegiatan yang sangat strategis. Oleh sebab itu, sebaiknya dalam penyusunan

proposal kegiatan pelatihan dapat diidentifikasi secara lebih konkret dampak dari pelaksanaan pelatihan sehingga pelaksanaannya dapat lebih terarah.

Menurut evaluasi 4 level tersebut dapat disimpulkan bahwa pada evaluasi level 1 dan 2 akan menghasilkan informasi untuk organisasi tentang penyelenggara pelatihan (*formative*), sedangkan evaluasi level 3 dan 4 menghasilkan informasi yang berfokus pada dampak pelatihan bagi organisasi (*summative*) yang merupakan kondisi pascapelatihan.

7. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Zurnali (2004), tujuan pelatihan adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para karyawan. Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan perusahaan.

Zurnali (2004) memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2003), yaitu.

- a. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar.
- b. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.

- c. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.
- d. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
- e. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
- f. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

8. Efek Pelatihan Kepenyiaran

Berdasarkan dari pernyataan Zurnali (2004) mengenai manfaat dan tujuan pelatihan yang berarti bahwa tujuan pelatihan adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan, dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para karyawan, serta pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan perusahaan. Maka manfaat dari pelaksanaan pelatihan kepenyiaran adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pengetahuan para peserta pelatihan atas budaya dan para pesaing luar.

- b. Membantu para peserta pelatihan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru.
- c. Membantu para peserta pelatihan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas.
- d. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran.
- e. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para peserta pelatihan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut.
- f. Mempersiapkan para peserta pelatihan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas.

B. Penelitian yang Relevan

1. Mochamad Rochim, Nova Yuliati, Dede Lilis Ch, Satya Indra Karsa (2015-2016), melakukan kegiatan PKM di Radio Komunitas Monalisa Subang berupa “Pelatihan Pengelolaan Siaran Radio Bagi Kru Radio Komunitas Monalisa Subang” dan “Pelatihan Dasar-Dasar Penyiaran Bagi Kru Radio Komunitas Monalisa Subang”. Hasil dari laporan kegiatan pengabdian tersebut adalah bahwa pelatihan teori dan praktik keradioan yang telah dilaksanakan dapat meningkatkan pengetahuan

dan kemampuan peserta dalam ilmu dan praktik keradioan secara lebih efektif dibandingkan dengan praktik keradioan yang dilakukan secara otodidak sebelumnya oleh peserta pelatihan.

2. Betty Gama, Hariyanto, dan Henny Sri Kusumawati (2016), melakukan kegiatan pengabdian berupa “*Radio Broadcasting Training* Smansaman di SMA Negeri 1 Manyaran Wonogiri.” Hasil dari laporan kegiatan pengabdian tersebut adalah kegiatan pelatihan kepenyiaran menunjukkan adanya peningkatan pemahaman siswa terhadap pelatihan kepenyiaran yang diberikan setelah dilakukan *post test*, yaitu sebesar 21.46%. Jumlah tersebut cukup signifikan apabila melihat kemampuan siswa saat dilakukan pelatihan dan juga dengan melihat pelajaran yang diberikan dari pihak sekolah dimana materi-materi mengenai bidang jurnalistik, kepenyiaran dan radio sedikit banyak sudah diberikan kepada siswa. Kegiatan pelatihan kepenyiaran radio dimuat di media cetak majalah Edukasi No. 003- Juli 2016 hal. 26.
3. Ade Rustiana (2010), dengan judul penelitian “Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan.” Hasil penelitian ini adalah ditemukannya tiga variabel independen (tingkat reaksi, tingkat pembelajaran, tingkat perubahan perilaku) yang diduga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai sesudah mengikuti pelatihan ternyata secara simultan berpengaruh signifikan. Dari ketiga parameter variabel independen yang dimasukkan model ternyata hanya tingkat perubahan perilaku yang signifikan. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa pelatihan

yang selama ini diadakan mampu mengubah perilaku pegawai Direktorat Jendral Bina Marga Semarang, sehingga tingkat kinerjanya meningkat. Berdasarkan semua temuan yang didapat tersirat bahwa program pelatihan yang selama ini dilaksanakan untuk pegawai Direktorat Jendral Bina Marga Semarang sudah efektif, terbukti dengan adanya pengaruh tingkat perubahan perilaku pasca pelatihan terhadap kinerja pegawai. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah Direktorat Jenderal Bina Marga Semarang harus lebih teliti dalam memilih peserta pelatihan sehingga pelatihan yang diadakan menjadi lebih efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas peserta, sehingga program-program pemerintah dapat berhasil sesuai harapan.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah maka terdapat pertanyaan penelitian yaitu, “bagaimana efektivitas pelatihan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio Universitas Negeri Yogyakarta pada periode tahun 2018?”

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kualitatif deskriptif untuk mengetahui manfaat dan penerapan pelatihan. Pendekatan ini adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memahami tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian setelah mendapatkan pelatihan kepenyiaran.

Penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang datanya dalam bentuk verbal dan dianalisis tanpa menggunakan teknik statistik. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan naturalistik (dalam situasi yang wajar dan bersifat sesuai dengan kondisi apa adanya) untuk mencari dan menemukan pengertian dan pemahaman tentang fenomena dalam suatu latar yang berkonteks khusus (Moleong, 2007).

Dalam hal ini yang dimaksudkan adalah untuk mengetahui bagaimana efektivitas pelatihan kepenyiaran dalam penerapan kualitas penyiar yang telah mendapatkan pelatihan kepenyiaran. Idealnya, wawancara reaksi tambahan hendaknya diberikan kepada para partisipan beberapa bulan setelah pelatihan untuk melihat apakah mereka masih yakin bahwa pelatihan kepenyiaran yang mereka berikan telah efektif atau belum.

Dalam penelitian ini menggunakan desain pelatihan *One-shot Posttest-only-Design*, yaitu dengan mengukur evaluasi pelatihan dikumpulkan setelah mereka mengikuti pelatihan. Desain pelatihan tersebut dipilih dengan tujuan

untuk menentukan apakah standar kualitas yang dikehendaki telah tercapai atau tidak, maka desain sederhana ini dapat menghasilkan data yang bermanfaat.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UKMB Magenta Radio Universitas Negeri Yogyakarta. Penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan setelah pelaksanaan pelatihan kepenyiaran selesai dilakukan pada periode tahun 2018.

Tempat dan waktu penelitian tersebut ditentukan berdasarkan fakta dan kondisi bahwa peneliti dapat terjun langsung ke lapangan dengan lebih mudah dan leluasa sebagai peneliti karena juga merupakan anggota dari organisasi tersebut selama periode tahun 2018.

C. Sumber Data

Informan dari penelitian ini adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi terkait dengan penelitian ini secara lengkap. Sedangkan untuk teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik *sampling* dengan pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *nonprobability sampling* yang digunakan adalah teknik *purposive sampling*. Teknik ini mencakup orang-orang yang diseleksi atas dasar kriteria-kriteria tertentu yang dibuat peneliti berdasarkan tujuan penelitian (Moleong, 2007).

Adapun kriteria informan yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah Pengurus UKMB Magenta Radio Divisi Produksi periode 2018 dan para *trainer* periode 2018 yang paham mengenai tema penelitian yang diajukan selaku pelaksana program pelatihan kepenyiaran dan program *on air*.

Adapun informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Muhammad Ardhimas Rachman, selaku *trainer* dan Direktur Divisi Produksi UKMB Magenta Radio periode 2018.
2. Adam Satria Mantika Ruri, selaku *trainer* dan Anggota Divisi Produksi UKMB Magenta Radio periode 2018.
3. Prisca Devina, selaku *trainer* dan Direktur Divisi AKK UKMB Magenta Radio periode 2018.

D. Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi alamiah), dan sumber data dapat berupa data primer maupun sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), *interview* (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya (Sugiyono, 2015). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Observasi

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi partisipatif. Observasi partisipatif adalah suatu proses pengamatan yang

dilakukan observer dengan ikut mengambil bagian dalam kehidupan orang-orang yang akan diobservasi. Observer berlaku sungguh-sungguh seperti anggota dari kelompok yang akan diobservasi. Hal ini dilakukan karena penulis mengetahui secara pasti apa yang akan diamati. Dalam melakukan pengamatan peneliti tidak menggunakan instrumen yang telah baku, tetapi hanya berupa rambu-rambu pengamatan (Sugiyono, 2015).

2. Wawancara

Jenis wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin. Wawancara bebas terpimpin sifatnya bebas, namun tetap terikat pada pokok-pokok wawancara yang telah kita buat terlebih dahulu (Prastowo, 2012). Tujuan diadakannya wawancara dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh keterangan, informasi, dan penjelasan secara mendalam tentang efektivitas hasil pelatihan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio serta harapan untuk perkembangan pelatihan kepenyiaran di masa depan.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel/dapat dipercaya apabila didukung oleh dokumen yang ada (Sugiyono, 2015).

Dalam penelitian kualitatif, peneliti sendiri atau dengan bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama atau instrumen. Hanya manusia sebagai instrumen penelitian sajalah yang dapat berhubungan langsung dengan responden atau objek lainnya, dan hanya manusialah yang mampu memahami kaitan kenyataan-kenyataan di lapangan (Moleong, 2007). Instrumen penelitian ini merupakan sebuah alat ukur untuk mengukur data di lapangan. Alat ukur adalah sebuah alat bantu yang menentukan bagaimana dan apa yang harus dilakukan dalam mengumpulkan data (Kriyantono, 2014).

E. Kisi-kisi Instrumen

Dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen utama dalam mengumpulkan data dan menginterpretasikan data dengan dibimbing oleh pedoman wawancara dan observasi. Dengan mengadakan wawancara dan observasi mendalam, maka peneliti berharap dapat memahami makna interaksi sosial, perasaan dan nilai-nilai yang tergambar dalam ucapan serta perilaku responden. Maka agar penelitian ini terarah, peneliti terlebih dahulu menyusun kisi-kisi instrumen penelitian yang selanjutnya dijadikan acuan untuk membuat pedoman wawancara dan observasi.

Adapun kisi-kisi untuk pedoman wawancara adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen

Level	Dimensi	Indikator
<i>Reaction</i>	Kebutuhan pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan berbagai pihak dalam menentukan kebutuhan pelatihan. • Keterlibatan berbagai pihak dalam proses penentuan atau penjajakan kebutuhan pelatihan.
	Materi	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian materi yang diperoleh selama pelatihan dengan kebutuhan CMC dalam melaksanakan tugasnya. • Harapan CMC terhadap materi pelatihan kepenyiaran guna menunjang pelaksanaan tugas.
	Metode	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian metode yang dipergunakan selama pelatihan kepenyiaran dengan tujuan pelatihan. • Kesesuaian kemampuan <i>hard</i> dan <i>soft skill</i> CMC selama mengikuti pelatihan kepenyiaran dengan metode yang dipergunakan pada saat pelatihan.
	Pelatih	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan pelatih dalam penguasaan bahasa agar CMC dapat memahami materi yang disampaikan. • Kemampuan pelatih dalam memandu diskusi CMC.
	Media/alat bantu	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian antara jenis peralatan dengan metode pelatihan kepenyiaran. • Kualitas media yang dipergunakan pada saat pelatihan kepenyiaran.
<i>Learning</i>	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan pelaksana dan CMC tentang pengertian materi pelatihan kepenyiaran. • Pengetahuan pelaksana dan CMC tentang pemahaman materi pelatihan kepenyiaran. • Pengetahuan pelaksana tentang kemampuan menyampaikan materi pelatihan kepenyiaran.
	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> • Keterampilan pelaksana dan CMC dalam bidang kepenyiaran. • Keterampilan pelaksana dan CMC terhadap layanan berbasis kepenyiaran.
	Sikap	<ul style="list-style-type: none"> • Sikap terhadap pemeliharaan sarana dan prasana kepenyiaran. • Sikap terhadap kebebasan berkreativitas.

		<ul style="list-style-type: none"> • Sikap terhadap citra UKMB Magenta Radio. • Sikap terhadap citra profesi seorang <i>public speaker/broadcaster</i>.
<i>Behavior</i>	Kehadiran kepenyiaran	<ul style="list-style-type: none"> • Perubahan perilaku terhadap budaya kerja berbasis kepenyiaran. • Perubahan perilaku terhadap pencapaian target dalam mengerjakan tugas/pekerjaan. • Perubahan perilaku terhadap disiplin kerja.
	Pengembangan kepenyiaran	<ul style="list-style-type: none"> • Perubahan perilaku terhadap kesiapan CMC dalam pengembangan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio.

Sumber: Rifa'i (2011)

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebagai proses yang merinci usaha secara formal untuk menemukan tema-tema dan merumuskan hipotesis (ide) seperti yang disarankan oleh data dan sebagai usaha untuk memberikan bantuan tema dan hipotesis itu. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015).

1. Reduksi Data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, serta mencarinya bila diperlukan.

Temuan yang dipandang asing, tidak dikenal, dan belum memiliki pola, maka hal itulah yang dijadikan perhatian karena penelitian kualitatif bertujuan untuk mencari pola dan makna yang tersembunyi dibalik pola dan data yang nampak. Jika dalam penelitian kualitatif terdapat data yang bersifat kuantitatif, yaitu dalam bentuk angka-angka, maka sebaiknya angka-angka jangan dipisahkan dari kata-katanya secara kontekstual sehingga tidak mengurangi maknanya.

2. Penyajian Data

Penyajian data di sini merupakan sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan melihat penyajian-penyajian, peneliti akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan atas pemahaman yang penulis dapat dari penyajian-penyajian tersebut. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antarkategori, *flowchart*, dan sejenisnya.

3. Kesimpulan/Verifikasi

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti yang dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian di lapangan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Tentang UKMB Magenta Radio UNY

Magenta Radio adalah sebuah radio komunitas di lingkungan kampus Universitas Negeri Yogyakarta yang dikelola oleh mahasiswa. Magenta Radio sebagai UKM merupakan wadah menggali ilmu dan mengembangkan potensi para anggotanya dalam bidang keorganisasian dan dunia *broadcasting* radio. Magenta Radio sebagai radio komunitas dan radio kampus adalah sebagai media informasi, komunikasi, publikasi, edukasi dan hiburan bagi civitas akademika UNY khususnya dan seluruh masyarakat sekitar UNY pada umumnya. Menyadari bahwa kegiatan Magenta Radio berhubungan langsung dengan masyarakat baik melalui program siaran maupun nonkepenyiaran, Megenta Radio selalu berusaha menuju profesionalitasnya sebagai radio dan sebagai lembaga organisasi. Seperti memberikan program siaran yang positif dan bermanfaat bagi pendengar Magenta Radio serta selalu membuka diri dalam bentuk kerjasama positif dan saling menguntungkan dengan semua instansi baik dari dalam maupun dari luar UNY.

Radio ini pada awalnya hanyalah sebuah kegiatan mahasiswa teknik. Kemudian dengan berbagai pertimbangan dan dukungan dari pihak kampus akhirnya pada tanggal 25 maret 2000 Magenta Radio

resmi berdiri menjadi sebuah Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) di UNY melalui SK Rektor No. 111/2000. Selanjutnya, Magenta diharapkan dapat menjadi media bagi mahasiswa untuk mengasah dan mengembangkan *soft skill* dan menjadi media simulasi tantangan dunia kerja yang menuntut integritas dan profesionalitas.

Berdasar pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2002 Tentang Penyiaran, Magenta Radio melakukan aktivitas penyiaran radio komunitas. Saat ini Magenta Radio telah tergabung secara resmi di Jaringan Radio Komunitas Yogyakarta (JRKY) bersama dengan radio komunitas warga dan radio komunitas kampus yang lainnya.

2. Visi UKMB Magenta Radio UNY

“Menjadi media informasi, komunikasi, publikasi, dan edukasi serta hiburan bagi civitas akademika UNY pada khususnya dan masyarakat luas pada umumnya.”

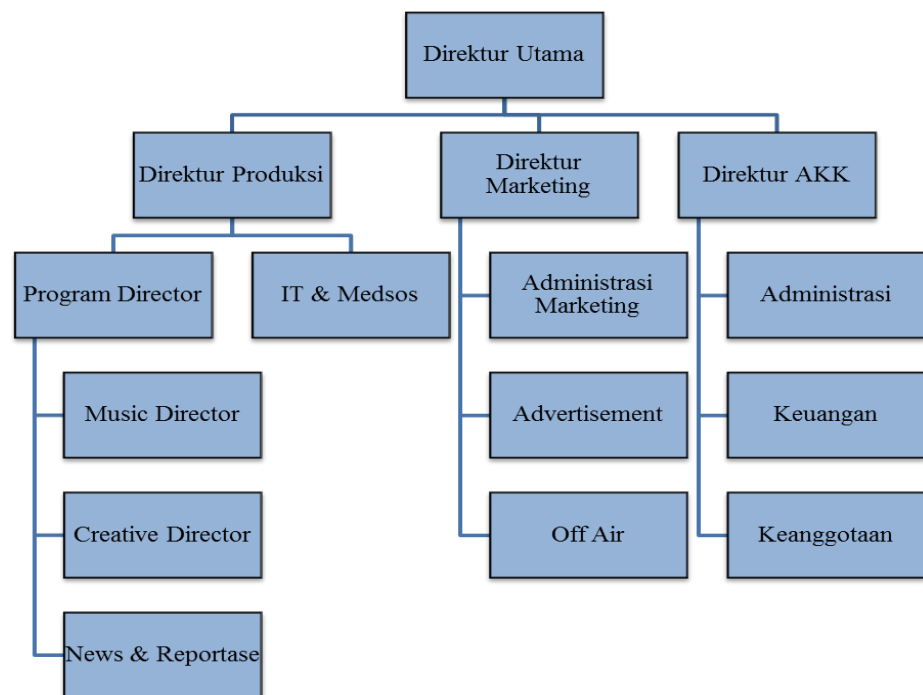
3. Misi UKMB Magenta Radio UNY

- a. Menyelenggarakan kegiatan kepenyiaran yang aktif dan dinamis.
- b. Mengenalkan dan memberikan pengetahuan kepada anggota mengenai dunia *broadcasting* Radio.
- c. Bekerja sama dengan semua pihak, baik internal maupun eksternal UNY demi menyukseskan Visi Magenta.

4. Tujuan UKMB Magenta Radio UNY

- a. Berkembang menjadi sebuah media radio berbasis kampus yang ideal yang dapat menjalankan segala fungsinya.
- b. Turut berpartisipasi menyukseskan visi dan misi Universitas Negeri Yogyakarta.

5. Struktur Organisasi UKMB Magenta Radio UNY



Gambar 1. Bagan Struktur Organisasi UKMB Magenta Radio

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian berupa wawancara, observasi dan dokumentasi, maka didapatkan hasil penelitian dengan menggunakan teori Model Evaluasi 4 Level Kirkpatrick sebagai berikut.

1. Level 1: *Reaction*

a. Kebutuhan Pelatihan

Pada periode kepengurusan tahun 2018, UKMB Magenta Radio melakukan persiapan kebutuhan pelatihan kepenyiaran setelah seleksi anggota baru (CMC) selesai dilakukan. Dengan begitu para pengurus telah mengetahui gambaran umum karakteristik dari tiap CMC yang telah diterima. Sehingga nantinya setiap persiapan yang dilakukan akan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh para CMC. Kemudian, para pengurus yang mempersiapkan berbagai kebutuhan pelatihan kepenyiaran tersebut adalah dari Divisi Produksi. Di mana divisi tersebut adalah sebagai pihak yang memiliki dan bertanggung jawab terhadap program pelatihan kepenyiaran UKMB Magenta Radio.

Dengan penerapan cara menentukan kebutuhan pelatihan kepenyiaran tersebut, Divisi Produksi berharap agar cara tersebut dapat lebih efektif untuk meningkatkan minat dan keaktifan para CMC dalam mengikuti *training*. Namun pada kenyataannya cara tersebut masih kurang efektif untuk mempertahankan keaktifan CMC, walau ternyata sudah cukup efektif untuk mempertahankan maupun meningkatkan minat CMC. Hal tersebut disebabkan oleh perbedaan kesibukan dari tiap CMC, seperti perbedaan jam kuliah dan juga keaktifannya diberbagai organisasi lainnya. Jadi walaupun

CMC memiliki minat yang tinggi untuk mengikuti *training*, namun mereka tidak dapat mengikutinya karena ketidaksesuaian waktu.

b. Materi

Dari segi materi, Divisi Produksi menyiapkannya dengan terlebih dahulu berpedoman pada materi *training* tahun sebelumnya, yang kemudian diseleksi kembali dengan menyesuaikan kebutuhan para CMC. Kebutuhan materi itu sendiri ditentukan berdasarkan hasil seleksi CMC, di mana dalam melakukan seleksi anggota periode 2018 tersebut, pengurus juga telah mempertimbangkan *soft* dan *hard skill* para CMC dengan melihat latar belakang mereka. Setelah melakukan seleksi persiapan materi secara mandiri dari internal Divisi Produksi, kemudian pengurus juga berkonsultasi dengan para alumni yang telah berpengalaman dalam dunia kepenyiaran.

Dengan cara penentuan kebutuhan materi tersebut, pada periode 2018 materi yang didapatkan oleh CMC dapat dikatakan sudah efektif. Sebab materi yang disampaikan sudah disesuaikan, baik untuk CMC yang sudah memiliki latar belakang pengalaman maupun yang belum sama sekali. Di lain sisi, materi yang disampaikan pun juga telah disesuaikan dengan kebutuhan nyata dilapangan karena telah didiskusikan dengan ahlinya.

c. Metode

Metode pelatihan kepenyiaran yang dilakukan pada periode 2018 tidak begitu berbeda dengan metode yang telah dilakukan di tahun-tahun sebelumnya. Yaitu pertama-tama adalah dengan menentukan jumlah dan anggota tiap kelompok kecil secara acak, kemudian membagi para *trainer* yang telah terpilih untuk tiap kelompoknya. Pada periode 2018 sendiri terdapat sekitar 80 anggota CMC yang lolos seleksi, sehingga terbentuklah 8 kelompok dengan masing-masing sekitar 10 orang CMC dan 2 orang *trainer*. Kemudian masing-masing kelompok menentukan jadwal dan lokasi pelatihannya, dengan mempertimbangkan alokasi serta *timeline* pelatihan yang telah diberikan kepada para *trainer*.

Selanjutnya jika materi *training* telah didapatkan seluruhnya oleh CMC, barulah mereka dapat dinyatakan layak untuk naik siar. Tidak seperti pada periode-periode sebelumnya, pada periode 2018 tidak ada ketentuan/syarat khusus yang harus dipenuhi oleh CMC untuk dapat naik siar. Dengan begitu, hal yang perlu dilakukan oleh CMC adalah hanya untuk menentukan waktu senggang mereka masing-masing dan memilih jadwal program siar reguler yang mereka inginkan. Sayangnya, pemilihan metode layak naik siar tersebut dirasa kurang efektif untuk meningkatkan motivasi CMC untuk dapat segera naik siar.

d. Pelatih

Penentuan pelatih/*trainer* pada periode 2018 dilakukan dengan menggunakan indikator yang berbeda dari indikator-indikator yang digunakan pada tahun-tahun terdahulu. Sebab biasanya 2 orang *trainer* yang dipilih adalah dari para pengurus angkatan tertua, yaitu yang sudah berpengalaman di UKMB Magenta Radio selama 2 tahun/periode kepengurusan. Namun di periode 2018 hanya *trainer* utama saja yang berasal dari angkatan tertua, yaitu angkatan 2016 anggota UKMB Magenta Radio (angkatan 2015 kuliah), dan untuk *trainer* pendampingnya adalah dari angkatan 2017 anggota UKMB Magenta Radio (angkatan 2016 kuliah). Hal ini diterapkan dengan harapan agar para pengurus angkatan 2017 nantinya sudah berpengalaman dan memiliki gambaran untuk mengembangkan UKMB Magenta pada periode selanjutnya.

Divisi Produksi sendiri tidak sembarangan dalam memilih *trainer*, sebab nantinya para *trainer* diharuskan untuk bertanggung jawab dan mengorbankan waktu, tenaga, serta bisa jadi juga harus mengorbankan sebagian uang sakunya. Oleh karena itu, Divisi Produksi memilih para *trainer* dengan cara observasi terlebih dahulu, kemudian mempertimbangkan kualitas serta kuantitas kerja mereka selama di UKMB Magenta Radio. Tidak hanya itu, para *trainer* yang dipilih juga adalah dari pengurus yang dianggap

memiliki karakter sifat yang *humble* dan mampu untuk menyampaikan materi dengan baik sesuai dengan SOP *training*.

Jika dipandang dari sudut pandang dengan tujuan regenerasi yang lebih baik, maka cara penentuan pelatih tersebut sudah tepat. Namun jika dipandang dari sudut pandang dengan tujuan untuk menghasilkan penyiar yang berkualitas, maka cara tersebut dirasa kurang efektif.

e. Media/Alat Bantu

Media dan alat bantu yang digunakan dalam melakukan *training* pada tiap periodenya selalu sama, yaitu dengan memanfaatkan peralatan yang sudah tersedia di UKMB Magenta Radio, serta berbagai media massa yang mudah ditemukan oleh CMC. Contoh dari media-media tersebut adalah poster dari berbagai *event*, baik *event* dari internal maupun eksternal UNY, serta berita-berita terkini dari berita lokal hingga internasional. Namun untuk kedepannya, pengurus juga mengharapkan kualitas peralatan siar yang lebih memadai untuk keberlangsungan *training*.

Dengan begitu, media yang digunakan untuk keperluan pelatihan kepenyiaran sebenarnya sudah tepat karena menggunakan media yang aktual. Sayangnya, ketersediaan alat bantu atau fasilitas untuk menunjang kebutuhan pelatihan, terutama saat harus praktik langsung masih kurang memadai sehingga pelatihan berjalan dengan kurang efektif.

2. Level 2: *Learning*

a. Pengetahuan dan Keterampilan

Dari pihak pelaksana *training*, yaitu Divisi Produksi dan *trainer*, seperti yang telah digambarkan pada hasil penelitian di Level 1, bahwa mereka sudah jelas tentu memiliki pengalaman dan kemampuan yang sudah mumpuni dan dipertimbangkan dengan sedemikian rupa hingga diberi tanggung jawab sebagai pihak pelaksana.

Sedangkan pada pihak CMC sebagai anggota pelatihan kepenyiaran, ditemukan bahwa dari segi pengetahuan jelas terdapat peningkatan. Selanjutnya, dalam bidang keterampilan CMC juga jelas terlihat peningkatan. Namun peningkatan tersebut berbeda-beda, tergantung dari kemampuan pengembangan diri dari tiap individu itu sendiri. Selain itu, dalam bidang *broadcasting* sendiri juga sudah dikenal bahwa kemampuan keterampilan dapat terus ditingkatkan dan dikembangkan dengan teknik *learning by doing*, tidak terkecuali dengan yang diterapkan oleh UKMB Magenta Radio.

Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa pengaplikasian materi dan metode pelatihan kepenyiaran pada periode 2018 telah efektif, dan dapat berimplikasi dengan baik terhadap pengetahuan dan keterampilan CMC dalam bidang kepenyiaran.

b. Sikap

Pada pelatihan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio terdapat sesi penyampaian materi berupa *sharing*, di mana pada sesi ini CMC akan mendapatkan petuah mengenai bagaimana seorang *broadcaster* harus bersikap dalam menjalani profesinya. Namun juga telah diketahui secara umum, bahwa sejatinya karakter sifat tiap individu sudah pasti berbeda-beda. Maka, biasanya seorang *broadcaster* diharuskan, atau setidaknya diusahakan untuk memiliki karakter atau ciri khasnya sendiri-sendiri untuk “dijual” pada khalayak. Oleh karena itu, pada sesi ini para CMC juga mulai belajar untuk lebih menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dengan kekreativitasannya masing-masing. Sayangnya dalam hal ini, pada periode 2018 para *trainer* diharuskan untuk hanya memberikan kesan positif saja. Harapannya adalah agar hal tersebut dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi para CMC terhadap profesi seorang *broadcaster*.

Selanjutnya, tidak hanya *sharing* mengenai sikap terhadap khalayak sebagai seorang *broadcaster*, namun pada sesi ini para CMC juga diajarkan untuk memahami berbagai sarana dan prasarana yang dapat digunakan dalam profesi tersebut. Dengan memahami hal tersebut, maka para CMC juga dapat lebih mengembangkan kreativitasnya masing-masing dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia.

Dengan begitu, penerapan metode *sharing* sebenarnya dapat dikatakan sudah efektif. Namun menjadi kurang efektif karena materi yang disampaikan hanya dari sisi positifnya saja.

3. Level 3: *Behavior*

Pada level ini, dari hasil observasi dan wawancara dapat diketahui bahwa terjadi kebimbangan pada motivasi dan komitmen para CMC setelah berhasil naik siar. Penyebabnya adalah pada saat *training* para *trainer* telah dituntut untuk meminimalisir materi mengenai kenegatifan dari profesi sebagai *broadcaster*, akibatnya para CMC kurang dapat mempersiapkan diri untuk segala kemungkinan buruk, bahkan terburuk. Hal inipun menyebabkan sebagian besar CMC menjadi kurang bersemangat bahkan malas-malasan dan menganggap remeh tugas serta kewajibannya sebagai penyiar radio dan CMC. Hasilnya, citra UKMB Magenta Radio yang diharapkan dapat lebih baikpun tidak mudah untuk dapat dicapai.

Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa penerapan metode dan materi tersebut masih kurang efektif untuk menghasilkan penyiar dengan perilaku budaya kepenyiaran yang berkualitas.

C. Pembahasan

Berdasarkan deskripsi dari 3 level tahap evaluasi pelatihan Kirkpatrick tersebut, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut.

Tabel 2. Kesimpulan Hasil Penelitian

Level	Dimensi	Kesimpulan	
<i>Reaction</i>	Kebutuhan pelatihan	Cukup Efektif	Kurang Efektif
	Materi	Efektif	
	Metode	Kurang Efektif	
	Pelatih	Kurang Efektif	
	Media/alat bantu	Kurang Efektif	
<i>Learning</i>	Pengetahuan	Efektif	Efektif
	Keterampilan	Efektif	
	Sikap	Cukup Efektif	
<i>Behavior</i>	Kehadiran kepenyiaran	Kurang Efektif	Kurang Efektif
	Pengembangan kepenyiaran	Kurang Efektif	

1. Level 1: *Reaction*

Berdasarkan hasil penelitian, efektivitas pelatihan kepenyiaran terhadap level ini dikatakan kurang efektif sebab.

- a. Persiapan kebutuhan pelatihan kepenyiaran kurang maksimal, karena terkendala oleh media dan alat bantu yang tersedia di UKMB Magenta Radio kurang memadai.
- b. Tidak adanya ketentuan atau syarat khusus yang harus dipenuhi oleh CMC untuk dapat dinyatakan layak naik siar. Hal ini bertentangan dengan tujuan dari diadakannya pelatihan kepenyiaran, yaitu menghasilkan penyiar yang berkualitas. Sebab dengan tidak adanya persyaratan khusus, maka kualitas siar yang diharapkanpun tidak dapat di *filter* dengan baik.
- c. Metode penentuan *trainer* yang baru menyebabkan keberlangsungan *training* yang kurang kondusif. Hal ini disebabkan oleh kualitas *trainer* yang memiliki pengalaman kepenyiaran dengan tingkat yang berbeda. Hasilnya selama *training* tidak jarang dapat terjadi

perbedaan pemahaman dalam menyampaikan materi, sehingga membuat penyerapan materi oleh CMC menjadi kurang maksimal.

- d. Pembagian kelompok *training* masih acak tanpa mempertimbangkan indikator tertentu. Hal ini menyebabkan dalam satu kelompok terdapat individu-individu dengan berbagai kesibukan yang berbeda, sehingga menyebabkan mereka tidak mudah untuk mencapai kesepakatan untuk waktu dan lokasi *training* yang tepat. Hasilnya tidak semua CMC dapat aktif dalam mengikuti *training*, bahkan tidak sedikit CMC yang merasa sudah terlalu banyak ketinggalan materi berakhir dengan memutuskan untuk tidak melanjutkan keanggotaannya.

2. Level 2: *Learning*

Berdasarkan hasil penelitian, efektivitas pelatihan kepenyiaran terhadap level ini dikatakan efektif sebab.

- a. Terdapat peningkatan pengetahuan dan keterampilan dalam bidang kepenyiaran yang terlihat jelas didapatkan dan dapat diterapkan oleh CMC.
- b. Terdapat perbedaan sikap CMC dari sudut pandang mereka terhadap profesi seorang *broadcaster* yang perlahan mereka aplikasikan dalam konsep *learning by doing*.

3. Level 3: *Behavior*

Berdasarkan hasil penelitian, efektivitas pelatihan kepenyiaran terhadap level ini dikatakan kurang efektif sebab.

- a. Kurangnya motivasi kompetitif CMC untuk menyegerakan jadwal naik siarnya.
- b. Terdapat kebimbangan pandangan CMC terhadap profesi seorang *broadcaster* setelah mengetahui pahit manisnya dunia kepenyiaran, terutama di UKMB Magenta Radio. Akibatnya, tidak sedikit CMC yang jadi menyepelekan kemampuan dirinya untuk terus berkembang.
- c. Berkurangnya komitmen CMC terhadap keanggotaannya di UKMB Magenta Radio dengan mulai menyepelekan kewajibannya.

D. Keterbatasan Penelitian

1. Model teori evaluasi pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini belum sempurna dan masih dapat dikembangkan lagi, atau bahkan juga dapat ditambahkan dan/atau dibandingkan dengan model teori yang lain.
2. Penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini masih secara umum dan kurang spesifik sesuai dengan tujuan penelitian. Selanjutnya penentuan sampel lebih baik tidak hanya mengambil dari sudut pandang pelaksana pelatihan saja, namun juga dari sudut pandang penerima pelatihan sehingga hasil yang didapatkan akan menjadi lebih detail lagi.
3. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini masih dapat dimodifikasi dengan metode kuantitatif, sehingga dapat menghasilkan data yang lebih objektif dan menjadi lebih baik lagi.

4. Penelitian ini hanya berfokus untuk meneliti efektivitas pelatihan kepenyiaran terhadap kualitas penyiaranya saja. Dengan demikian, selanjutnya penelitian dapat juga dikembangkan untuk juga berfokus pada hal lain terkait keberlangsungan organisasi itu sendiri.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan pelatihan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio sebenarnya sudah cukup efektif untuk menghasilkan penyiar yang berkualitas. Hal ini didukung dengan bukti bahwa dari sekitar 30 orang CMC, yang berhasil naik siar dan tetap berkomitmen terhadap UKMB Magenta Radio pada periode 2018, beberapa telah bergabung dengan radio komersil sebagai penyiar radio, bahkan juga perusahaan dalam bidang *voice over*. Tidak hanya itu, banyak juga CMC yang sudah memiliki jam terbang yang tidak sedikit untuk permintaan pekerjaan sebagai pembicara, MC maupun pengisi acara pelatihan kepenyiaran yang diadakan oleh internal maupun eksternal UNY. Dengan fakta tersebut, dapat dilihat bahwa pelaksanaan pelatihan kepenyiaran di UKMB Magenta ternyata tidak hanya berdampak pada kualitas siar para penyiarnya saja, tetapi juga terhadap berbagai kualitas dan kemampuan *public speaking* lainnya.

Hal-hal yang menjadi penyebab dianggap kurang efektifnya pelatihan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio utamanya adalah dalam bidang kualitas manajemennya. Tidak hanya kurang maksimalnya kualitas manajemen dari pihak penanggung jawab dan pelaksana *training* saja, namun dari pihak CMC sendiri juga kurang dapat menyesuaikan dengan

ketentuan yang telah disepakati. Oleh karena itu, baik dari pihak penanggung jawab, pelaksana dan CMC sendiri masih perlu adanya perbaikan kesepakatan yang lebih terstruktur lagi. Bahkan jika memungkinkan, bisa juga ditambahkan dengan diadakannya kesepakatan tertulis agar dapat meningkatkan komitmen para pelakunya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

1. Bagi Pengurus UKMB Magenta Radio

Perlu adanya pengkajian ulang dalam manajemen persiapan kebutuhan pelatihan kepenyiaran. Terutama dalam bidang pembagian dan pemanfaatan waktu, serta penguasaan pembagian tugas dalam pelaksanaan pelatihan kepenyiaran. Untuk langkah awal, pihak penanggung jawab terlebih dahulu dapat menyiapkan pembagian kelompok *training* dengan waktu tertentu, lengkap dengan para *trainernya*. Kemudian, penanggung jawab dapat memberikan kebebasan kepada CMC untuk secara mandiri menentukan kelompoknya. Dengan catatan pilihan yang diambil oleh CMC tersebut nantinya dapat dipertanggungjawabkan komitmennya dikemudian hari.

Selanjutnya, dalam pelaksanaan pelatihan kepenyiaran bisa juga dapat dipertimbangkan untuk melakukan sedikit perubahan suasana

dan lingkungan dengan diberlakukannya *reward and punishment*. Selain itu, pada sesi *sharing* dapat sesekali disisipkan *sharing* mengenai keluhan, kritik serta saran dari para CMC terhadap para *trainer* agar lebih bervariasi lagi.

Terakhir, untuk metode penentuan kelayakan CMC dapat naik siar, perlu diperjelas lagi apa saja indikatornya. Hal ini dapat dilakukan jika tujuan pelatihan kepenyiaran adalah untuk memperbaiki dan/atau meningkatkan citra dari UKMB Magenta Radio kepada khalayak agar dapat lebih dipercaya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai efektivitas pelatihan, terutama dalam bidang kepenyiaran.
- b. Penulis menyarankan untuk melengkapi penelitian dengan teknik pengumpulan data yang lain, menggunakan model teori evaluasi pelatihan dari ahli lain, serta menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi variabel pelatihan kepenyiaran dan efektivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Admin. *Pelatihan*. Diakses pada 10 April 2017 dari <https://id.wikipedia.org>
- Apriani, Fajar. 2009. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* (Volume 16, Nomor 1). Hlm. 13-17
- Arifin, E. Zaenal. 2008. *Dasar-Dasar Penulisan Karya Ilmiah: Lengkap dengan Kaidah Bahasa Indonesia yang Benar Untuk Perguruan Tinggi*. Jakarta: PT. Grasindo
- Badu, Syamsu Qamar. 2012. Implementasi Evaluasi Model Kirkpatrick pada Perkuliahan Masalah Nilai Awal dan Syarat Batas. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*. Hlm. 102-129
- Bulaeng, Andi. 2004. *Metode Penelitian Komunikasi Kontemporer*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Bungin, Burhan. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: Rajawali Pers
- Effendy, Onong Uchjana. 1991. *Radio Siaran Teori dan Praktek*. Bandung: Mandar Maju
- Effendy, Onong Uchjana. 2011. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Emzir. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Gama, Betty., *et al.* 2016. Radio Broadcasting Training Smansaman At SMA Negeri 1 Manyaran Wonogiri. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. Hlm. 518-524
- Handayaniingrat, Soewarno. 2006. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Toko Gunung Agung
- Henneke, Ben G. 1954. *The Radio Announcer's Handbook*. Michigan: Rinehart and Company, Inc
- Hidayat, Asep Ahmad. 2006. *Filsafat Bahasa: Mengungkap Bahasa, Makna, dan Tanda*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Indonesian Nasheed Award. 2013. *Pelatihan Penyiaran Radio, Manajemen Usaha Penyiaran & Jurnalistik*. Diakses pada 10 April 2017 dari <https://id-id.facebook.com>
- Kirkpatrick, D. L. & James D. Kirkpatrick. 2006. *Evaluating Training Programs: The Four Levels, 3rd Ed.* San Francisco: BK Publishing
- Kresna. 2017. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas (Skripsi dan Tesis)*. Diakses pada 14 April 2018 dari <http://konsultasiskripsi.com>
- Kriyantono, Rachmat. 2014. *Teknik Praktis Riset Komunikasi Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Jakarta: Kencana
- Littlejohn, Stephen W & Karen A. Foss. 2009. *Teori Komunikasi*, Edisi 9. Jakarta: Salemba Humanika
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Morissan. 2011. *Manajemen Media: Strategi Mengelola Radio dan Televisi*. Jakarta: Prenada Media
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1992. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Prastowo, Andi. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Prayudha, Harley. 2005. *Radio Suatu Pengantar untuk Wacana, dan Praktik Penyiaran*. Malang: Bayumedia
- Rifa'i, A. Badru. 2011. Efektifitas Pelatihan Aplikasi Teknologi Informasi dan Komunikasi Bagi Pustakawan di Perpustakaan X. *Tesis Magister*, Universitas Indonesia, Depok
- Rochim, Mochamad., et al. 2015. Pelatihan Dasar-Dasar Penyiaran Bagi Kru Radio Komunitas Monalisa Subang. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM Sosial, Ekonomi dan Humaniora* (Vol. 5, No.1, Th, 2015). Hlm. 471-478

- Rochim, Mochamad., *et al.* 2016. Pelatihan Pengelolaan Siaran Radio Bagi Kru Radio Komunitas Monalisa Subang. *Jurnal Prosiding Seminar Nasional Penelitian dan PKM Sosial, Ekonomi dan Humaniora* (Vol. 6, No.1, Th, 2016). Hlm. 20-27
- Rustiana, Ade. 2010. Efektivitas Pelatihan Bagi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen* (Vol. 1, No. 2, Th, 2010). Hlm. 137-143
- Sanjaya, Ade. 2015. *Pengertian Efektivitas Kerja Adalah Menurut Definisi Para Ahli*. Diakses pada 14 April 2018 dari <http://www.landasanteori.com>
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sopacua, Evie & Didik Budijanto. 2007. Evaluasi 4 Tahap dari Kirkpatrick Sebagai Alat dalam Evaluasi Pascapelatihan. *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan* (Vol. 10, No. 4, Th, 2007). Hlm. 371-379
- Steers, Richard M. 2011. *Managing Effective Organizations: an Introduction*. Boston: Kent Publishing Company
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Widoyoko, S. Eko Putro. 2017. *Evaluasi Program Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Zurnali, Cut. 2004. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Divisi Long Distance PT. Telkom Indonesia, Tbk. *Tesis Program Pascasarjana*, Universitas Padjajaran, Bandung

LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Wawancara

No.	Level	Pertanyaan	Butir
1.	<i>Reaction</i>	Bagaimana keterlibatan Anda dalam menentukan kebutuhan pelatihan kepenyiaran?	1
		Bagaimana tanggapan Anda tentang proses penentuan atau penjajakan kebutuhan pelatihan kepenyiaran?	2
		Bagaimana tanggapan Anda tentang kesesuaian materi yang diberikan selama pelatihan kepenyiaran?	3
		Bagaimana tanggapan Anda tentang harapan materi pelatihan kepenyiaran terhadap pelaksanaan tugas/pekerjaan?	4
		Bagaimana tanggapan Anda tentang kesesuaian metode yang digunakan dalam pelatihan kepenyiaran?	5
		Bagaimana tanggapan Anda tentang kemampuan <i>hard</i> dan <i>soft skill</i> CMC dengan metode yang dipergunakan dalam pelatihan kepenyiaran?	6
		Bagaimana tanggapan Anda tentang kemampuan pelatih dalam penguasaan bahasa saat pelatihan kepenyiaran?	7
		Bagaimana tanggapan Anda tentang kemampuan pelatih dalam memandu diskusi saat pelatihan kepenyiaran?	8
		Bagaimana tanggapan Anda tentang kesesuaian jenis media yang digunakan dalam pelatihan kepenyiaran?	9
		Bagaimana tanggapan Anda tentang kualitas media yang digunakan dalam pelatihan kepenyiaran?	10
2.	<i>Learning</i>	Apakah Anda menguasai pengertian materi pelatihan kepenyiaran?	11
		Apakah Anda memahami materi pelatihan kepenyiaran?	12
		Apakah Anda mampu menyampaikan materi pelatihan kepenyiaran kepada orang lain?	13
		Apakah penerapan materi pelatihan kepenyiaran dapat berpengaruh pada pelaksanaan tugas/pekerjaan sebagai <i>public speaker</i> dan/atau <i>broadcaster</i> ?	14
		Apakah penerapan materi kepenyiaran memberi pengaruh pada pelayanan kepenyiaran?	15
		Bagaimana dampak penerapan materi kepenyiaran	16

		terhadap pemeliharaan sarana dan prasarana?	
		Bagaimana dampak penerapan materi kepenyiaran terhadap kebebasan berkreaitivitas?	17
		Bagaimana dampak penerapan materi kepenyiaran terhadap pengembangan citra UKMB Magenta Radio?	18
		Bagaimana dampak penerapan materi kepenyiaran terhadap pengembangan citra profesi <i>broadcaster</i> dimata CMC dan pendengar?	19
3.	<i>Behavior</i>	Adakah perubahan perilaku CMC terkait budaya kepenyiaran?	20
		Adakah perubahan perilaku CMC dalam mencapai target pekerjaan?	21
		Adakah perubahan perilaku CMC terkait disiplin kerja?	22
		Adakah perubahan perilaku CMC terhadap pengembangan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio?	23

Sumber: Rifa'i (2011)

Lampiran 2. Transkrip Wawancara

HASIL WAWANCARA

Responden : M. Ardhimas R, Adam S. M. R, dan Prisca D.

Hari, Tanggal : Jumat, 21 Juni 2019 dan Kamis-Jumat, 4-5 Juli 2019

Tempat : Ruang Kesekretariatan UKMB Magenta Radio (*Student Center*
UNY Lantai 3 Sayap Timur)

No.	Level	Hasil
1.	<i>Reaction</i>	Bagaimana keterlibatan Anda dalam menentukan kebutuhan pelatihan kepenyiaran? A: Saya sebagai penanggung jawab utama berkontribusi secara utuh dalam setiap detail persiapan kebutuhan <i>training</i> dari awal hingga akhir. B: Saya sebagai anggota pelaksana hanya berkontribusi seadanya jika diperlukan. C: Saya hanya berlaku sebagai <i>trainer</i> dan tidak terlibat langsung dalam proses penentuan kebutuhan <i>training</i> . Namun sebagai Divisi AKK saya berkontribusi dalam menentukan pembagian anggota kelompok <i>training</i> .
		Bagaimana tanggapan Anda tentang proses penentuan atau penjajakan kebutuhan pelatihan kepenyiaran? A: Saya berharap dikemudian hari pihak yang merancang kebutuhan <i>training</i> tidak hanya dari pihak penanggung jawab saja, namun juga dengan mempertimbangkan kritik dan saran dari pihak <i>trainer</i> agar sesuai juga dengan kesanggupan mereka sebagai pelaksana. B: Menurut saya penerapan yang secara tidak sengaja diaplikasikan karena tidak sesuai dengan rencana dari A tersebut sudah tepat untuk dilakukan. C: Saya setuju dengan pendapat B. Karena dengan metode tersebut maka kebutuhan yang disiapkan dapat sesuai dengan yang diperlukan. Dilain sisi, karena tidak semua <i>trainer</i> adalah dari Divisi Produksi yang sudah jelas harus paham dengan kepentingan kepenyiaran.
		Bagaimana tanggapan Anda tentang kesesuaian materi yang diberikan selama pelatihan kepenyiaran?

		<p>A: Saya sebagai penanggung jawab utama sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menyesuaikan materi dengan kebutuhan <i>training</i>.</p> <p>B: Materi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan <i>training</i>.</p> <p>C: Saya setuju dengan pendapat B.</p>
		<p>Bagaimana tanggapan Anda tentang harapan materi pelatihan kepenyiaran terhadap pelaksanaan tugas/pekerjaan?</p> <p>A: Harapannya jelas supaya saat sudah naik siar agar CMC dapat mengaplikasikan materi <i>training</i> dengan baik.</p> <p>B: Dengan pengaplikasian materi tersebut, harapannya CMC dapat lebih berkembang dengan juga menerapkan metode <i>learning by doing</i>.</p> <p>C: Jika kemampuan CMC sudah berkembang, harapannya agar CMC juga dapat berkembang diluar Magenta Radio.</p>
		<p>Bagaimana tanggapan Anda tentang kesesuaian metode yang digunakan dalam pelatihan kepenyiaran?</p> <p>A: Dari skala 1-10, saya percaya diri dengan menilai metode yang sudah saya gunakan tersebut berada pada nilai 9.</p> <p>B: Dari skala 1-10, saya memberikan nilai 8 karena metode tersebut masih dapat dikembangkan lagi.</p> <p>C: Saya setuju dengan pendapat B.</p>
		<p>Bagaimana tanggapan Anda tentang kemampuan <i>hard</i> dan <i>soft skill</i> CMC dengan metode yang dipergunakan dalam pelatihan kepenyiaran?</p> <p>A: Saya sebagai penanggung jawab utama sudah berusaha semaksimal mungkin untuk menyesuaikan materi dengan kebutuhan para CMC, di mana sebelumnya <i>hard</i> serta <i>soft skill</i> mereka telah kami gali pada saat seleksi penerimaan CMC dilaksanakan sebagai bahan pertimbangan.</p> <p>B: Materi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan <i>training</i> yang telah dipertimbangkan sedemikian rupa tersebut.</p> <p>C: Saya setuju dengan pendapat B.</p>
		<p>Bagaimana tanggapan Anda tentang kemampuan pelatih dalam penguasaan bahasa saat pelatihan</p>

		<p>kepenyiaran?</p> <p>A: Dalam memilih <i>trainer</i> sebelumnya saya sudah melakukan observasi dan mempertimbangkan terlebih dahulu antara kualitas siar dengan cara mereka berkomunikasi sehari-hari.</p> <p>B: Saya sebagai <i>trainer</i> dengan sebaik mungkin menjalankan kewajiban saya dengan baik sesuai dengan SOP <i>training</i>.</p> <p>C: Saya yakin pihak penanggung jawab dalam memilih <i>trainer</i> sudah melalui berbagai pertimbangan yang baik. Saya sebagai <i>trainer</i> pun juga berusaha untuk menyampaikan materi <i>training</i> sesuai dengan SOP yang berlaku.</p> <p>Bagaimana tanggapan Anda tentang kemampuan pelatih dalam memandu diskusi saat pelatihan kepenyiaran?</p> <p>A: Dalam memilih <i>trainer</i> sebelumnya saya sudah melakukan observasi dan mempertimbangkan terlebih dahulu antara kualitas siar dengan cara mereka berkomunikasi sehari-hari.</p> <p>B: Saya sebagai <i>trainer</i> dengan sebaik mungkin menjalankan kewajiban saya dengan baik sesuai dengan SOP <i>training</i>.</p> <p>C: Saya yakin pihak penanggung jawab dalam memilih <i>trainer</i> sudah melalui berbagai pertimbangan yang baik. Saya sebagai <i>trainer</i> pun juga berusaha untuk menyampaikan materi <i>training</i> sesuai dengan SOP yang berlaku.</p> <p>Bagaimana tanggapan Anda tentang kesesuaian jenis media yang digunakan dalam pelatihan kepenyiaran?</p> <p>A: Pihak penanggung jawab membebaskan para <i>trainer</i> dan CMC untuk mengeksplor berbagai macam media saat <i>training</i> asalkan tetap sesuai dengan SOP yang telah disepakati.</p> <p>B: Saya sebagai <i>trainer</i> berusaha untuk memanfaatkan berbagai macam media dengan tetap berpedoman pada SOP.</p> <p>C: Saya melakukan hal yang sama seperti B.</p> <p>Bagaimana tanggapan Anda tentang kualitas media yang digunakan dalam pelatihan kepenyiaran?</p> <p>A: Dari segi media saat <i>training</i> dapat dieksplor dengan mudah. Namun dari segi alat bantu, yaitu sarana dan prasarana yang tersedia di UKMB</p>
--	--	--

		<p>Magenta Radio saya masih menyayangkan kualitasnya karena terkendala dari segi biaya yang terbatas yang diberikan oleh pihak kampus.</p> <p>B: Saya setuju dengan A, karena dengan kualitas alat bantu yang lebih baik maka kualitas dan hasil dari <i>training</i> pun dapat menjadi lebih baik lagi.</p> <p>C: Saya setuju dengan A dan B.</p>
2.	Learning	<p>Apakah Anda menguasai pengertian materi pelatihan kepenyiaran?</p> <p>A: Sebagai pihak penanggung jawab utama, jelas saya menguasai materi dengan baik.</p> <p>B: Tentu saja saya menguasainya.</p> <p>C: Saya menyanggupi tanggung jawab sebagai <i>trainer</i> karena saya percaya diri atas kemampuan saya yang juga sudah menjalani <i>training</i> dan berpengalaman pada periode saya.</p> <p>Apakah Anda memahami materi pelatihan kepenyiaran?</p> <p>A: Sebagai pihak penanggung jawab utama, jelas saya memahami materi dengan baik.</p> <p>B: Tentu saja saya memahaminya.</p> <p>C: Saya menyanggupi tanggung jawab sebagai <i>trainer</i> karena saya percaya diri atas pemahaman materi saya yang juga sudah menjalani <i>training</i> dan berpengalaman pada periode saya.</p> <p>Apakah Anda mampu menyampaikan materi pelatihan kepenyiaran kepada orang lain?</p> <p>A: Sebagai pihak penanggung jawab utama sekaligus <i>trainer</i>, jelas saya mampu.</p> <p>B: Tentu saja saya mampu.</p> <p>C: Saya menyanggupi tanggung jawab sebagai <i>trainer</i> karena saya percaya diri atas kemampuan saya yang juga sudah menjalani <i>training</i> dan berpengalaman pada periode saya.</p> <p>Apakah penerapan materi pelatihan kepenyiaran dapat berpengaruh pada pelaksanaan tugas/pekerjaan sebagai <i>public speaker</i> dan/atau <i>broadcaster</i>?</p> <p>A: Ya.</p> <p>B: Tentu saja.</p> <p>C: Pastinya.</p> <p>Apakah penerapan materi kepenyiaran memberi pengaruh pada pelayanan kepenyiaran?</p>

		<p>A: Ya. B: Tentu saja. C: Pastinya.</p>
		<p>Bagaimana dampak penerapan materi kepenyiaran terhadap pemeliharaan sarana dan prasarana?</p> <p>A: Materi yang diberikan sudah diusahakan untuk disampaikan dengan sebaik mungkin, tapi pada praktiknya bagaimana pemeliharaan itu berlangsung tetap bergantung pada karakter dari masing-masing individu.</p> <p>B: Dengan penyampaian materi mengenai hal tersebut, setidaknya CMC yang awalnya tidak tahu jadi memiliki gambaran praktiknya.</p> <p>C: Lebih lanjut, praktik pemeliharaan tersebut dapat diterapkan dengan metode <i>learning by doing</i>.</p>
		<p>Bagaimana dampak penerapan materi kepenyiaran terhadap kebebasan berkreaitivitas?</p> <p>A: Kebebasan berkreaitivitas tentu diberikan tanpa batas, asalkan tetap sesuai dengan SOP yang telah disampaikan dan diajarkan.</p> <p>B: Saya setuju dengan A.</p> <p>C: Saya juga setuju dengan A.</p>
		<p>Bagaimana dampak penerapan materi kepenyiaran terhadap pengembangan citra UKMB Magenta Radio?</p> <p>A: Sejauh ini hasil dari penerapan materi pada periode 2018 masih kurang mampu untuk mengembangkan citra UKMB Magenta Radio pada khalayak.</p> <p>B: Saya setuju dengan A, dan bahkan pada kenyataannya UKMB Magenta Radio masih kurang dikenal oleh khalayak internal UNY.</p> <p>C: Saya setuju dengan A dan B, karena pada kenyataannya UKMB Magenta Radio malah lebih dikenal baik oleh eksternal UNY.</p>
		<p>Bagaimana dampak penerapan materi kepenyiaran terhadap pengembangan citra profesi <i>broadcaster</i> dimata CMC dan pendengar?</p> <p>A: Harapan saya dengan penerapan materi yang meminimalisir mengenai kenegatifan profesi tersebut adalah agar CMC dapat memandang profesi tersebut dengan positif dan menambah motivasi mereka untuk mencapainya.</p>

		<p>B: Dengan penerapan tersebut menurut saya sebenarnya kurang tepat, karena menjadikan CMC berekspektasi berlebihan terhadap profesi seorang <i>broadcaster</i>.</p> <p>C: Penerapan materi tersebut menurut saya tetap ada sisi positif dan negatifnya. Sebab pada akhirnya bagaimana cara CMC memandang citra profesi tersebut juga bergantung pada tujuan awal mereka saat mendaftarkan diri sebagai CMC.</p>
3.	<i>Behavior</i>	<p>Adakah perubahan perilaku CMC terkait budaya kepenyiaran? A: Ya. B: Tentu saja. C: Pastinya.</p> <p>Adakah perubahan perilaku CMC dalam mencapai target pekerjaan? A: Ya. B: Tentu saja. C: Pastinya.</p> <p>Adakah perubahan perilaku CMC terkait disiplin kerja? A: Ya. B: Tentu saja. C: Pastinya.</p> <p>Adakah perubahan perilaku CMC terhadap pengembangan kepenyiaran di UKMB Magenta Radio? A: Ya. B: Tentu saja. C: Pastinya.</p>

Keterangan:

- A : Muhammad Ardhimas Rachman
B : Adam Satria Mantika Ruri
C : Prisca Devina

Lampiran 3. Catatan Observasi

HASIL OBSERVASI

Responden : Pengurus, Anggota, CMC dan Balamuda tahun periode 2018

Waktu : Secara berkala selama tahun periode 2018

Tempat : Ruang Kesekertariatan dan studio UKMB Magenta Radio
(*Student Center* UNY Lantai 3 Sayap Timur)

Level	Hasil
<i>Reaction</i>	<ul style="list-style-type: none">• Terjadi <i>turnover</i> atas CMC yang berkomitmen dalam mengikuti <i>training</i>.• <i>Turnover</i> terjadi tergantung dari niat dari masing-masing individu saat mendaftar sebagai CMC.• Beda <i>trainer</i> beda juga dalam pelaksanaan <i>training</i>nya yang berpengaruh pada perbedaan suasana.• <i>Trainer</i> sudah berusaha sesuai SOP, tapi beberapa CMC masih sulit untuk ikut menyesuaikan.
<i>Learning</i>	<ul style="list-style-type: none">• Terjadi peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang cukup signifikan. Baik terhadap CMC yang sudah berpengalaman maupun yang belum.• Terjadi perbaikan bahkan perubahan sikap yang lebih bersudut pandang pada profesi sebagai seorang <i>broadcaster</i>.
<i>Behavior</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Turnover</i> yang terjadi berakibat pada jumlah kinerja CMC yang tidak sesuai dengan harapan pengurus.• Kualitas sarana dan prasarana yang masih kurang memadai menjadi alasan CMC untuk menyepelekan kewajibannya.• Tidak adanya komitmen yang jelas pada CMC terhadap UKMB Magenta Radio.• Sikap CMC terhadap citra profesi bervariasi tergantung dari latar belakang mereka masing-masing.